

德揚科技股份有限公司 HTC & SOLAR TECH SERVICE LIMITED	文件編號 DOC. No.	REG-HR-MTH-0018		
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	日期 Date	2024/09/02		
	版次 Rev.	03	頁次 Page	1/6

機密等級：☐機密 ☐密 ☒普通

1.0 目的 Purpose：

為提供人員免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項，及勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施準則」，訂定本措施。

2.0 適用範圍 Scope：

凡受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生等均適用之。

3.0 權責區分 Responsibility：

3.1 工安單位：負責本辦法的制訂。

3.2 人資單位：負責本辦法的修訂及受理窗口。

4.0 定義 Definition：

4.1 本辦法所稱之性騷擾，指前揭人員包含但不限於執行職務時，任何人（含各級主管、員工、客戶...等）以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對前揭人員為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

4.2 具體而言，性騷擾行為之態樣指違反他人意願且不受歡迎，而與性或性別有關之言語、肢體、視覺騷擾，或利用科技設備或以權勢、強暴脅迫、恐嚇手段為性意味言行或性要求，包括下列情形：

4.2.1 羞辱、貶抑、敵意或騷擾之言詞或行為。

4.2.2 跟蹤、觀察，或不受歡迎之追求。

4.2.3 偷窺、偷拍。

4.2.4 曝露身體隱私部位。

4.2.5 以電話、傳真、電子通訊、網際網路或其他設備，展示、傳送或傳閱猥褻文字、聲音、圖畫、照片或影像資料。

4.2.6 乘人不及抗拒親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私部位。

4.2.7 其他與前六款相類之行為。

4.3 本辦法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督，利用權勢或機會為性騷擾。



德揚科技股份有限公司 HTC & SOLAR TECH SERVICE LIMITED	文件編號 DOC. No.	REG-HR-MTH-0018		
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	日期 Date	2024/09/02		
	版次 Rev.	03	頁次 Page	2/6

機密等級：☐機密 ☐密 ☒普通

- 4.4 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

5.0 內容 Content：

- 5.1 本公司應防治工作場所性騷擾之發生，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

- 5.2 為增進員工對性騷擾防治觀念的認知，本公司將於每年定期舉辦性侵害及性騷擾防治相關教育訓練課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。受僱者、擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員亦應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練安排。

本公司應設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。受理性騷擾申訴之管道如下：

部門：人資總務課

專線電話：新竹廠 03-597-3337 分機 2399

台南廠 06-256-3855 分機 2612

科工廠 06-300-1065 分機 2755

柳科廠 06-300-1819 分機 2809

專用電子信箱：gender.equality@htcsolar.com

本公司受理性騷擾申訴後，將指定專責處理人員協調處理。

- 5.3 本公司應利用集會、書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知等各種傳遞訊息方式，加強同仁有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

- 5.4 本公司於知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，由總經理兼任主任委員，其餘委員由總經理指派本公司員工三人至五人成立性騷擾申訴處理委員會及調查小組，並推選一人為小組召集人於七日內開始調查，二個月內調查完成，必要時，得延長一個月，並應通知當事人；其中性騷擾申訴處理委員會之組成應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得少於二分之一，其調查小組之成員應有具備性別意識之外部專業人士。並注意下列事項：

- 5.4.1 本公司因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

5.4.1.1 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

5.4.1.2 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

5.4.1.3 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序。



德揚科技股份有限公司 HTC & SOLAR TECH SERVICE LIMITED	文件編號 DOC. No.	REG-HR-MTH-0018		
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	日期 Date	2024/09/02		
	版次 Rev.	03	頁次 Page	3/6

機密等級：☐機密 ☐密 ☒普通

5.4.1.4 性騷擾行為若經查證屬實，將視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理，情節重大者，得依性別平等工作法第十三條之一第二項規定，不經預告終止勞動契約。

5.4.2 本公司非因前款情形而知悉性騷擾事件時：

5.4.2.1 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

5.4.2.2 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

5.4.2.3 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

5.4.2.4 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

5.5 派遣勞工如遭受本公司員工性騷擾時，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，將結果通知派遣事業單位及當事人。

5.6 性騷擾之申訴，應以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

5.6.1 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。

5.6.2 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

5.6.3 申訴之事實內容及相關證據。

申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於十四日內補正。

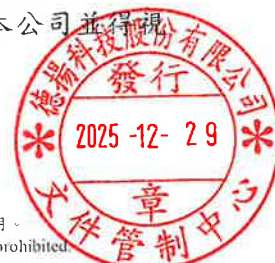
5.7 工作場所性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

5.8 工作場所性騷擾申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。

5.9 本委員會之調查，得通知當事人及關係人到場說明，必要時並得邀請與案情有關之相關人員列席說明。

5.10 工作場所性騷擾申訴處理委員會調查性騷擾申訴，應以不公開方式為之，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，主任委員應終止其參與，本公司並得視其情節依相關範例予以懲處及追究相關責任，並解除其派任。

5.11 本公司調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：



德揚科技股份有限公司 HTC & SOLAR TECH SERVICE LIMITED	文件編號 DOC. No.	REG-HR-MTH-0018		
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	日期 Date	2024/09/02		
	版次 Rev.	03	頁次 Page	4/6

機密等級：☐機密 ☐密 ☒普通

- 5.11.1 性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。
- 5.11.2 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。
- 5.11.3 被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- 5.11.4 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請相關學識經驗者協助。
- 5.11.5 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。
- 5.11.6 性騷擾被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，本公司得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。
- 5.11.7 調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。
- 5.11.8 處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。
- 5.11.9 不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據。
- 5.11.10 對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。
- 5.11.11 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為申訴人、被申訴人，或與申訴人、被申訴人有配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。
- 5.11.11.1 前項人員應自行迴避而不迴避，或就同一申訴事件雖不具前項關係但因有其他具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者，申訴人或被申訴人得以書面舉其原因及事實，向本公司申請令其迴避；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。
- 5.11.11.2 被申請迴避之人員在本公司就該申請事件為準許或駁回之決定前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。人員應自行迴避而不迴避，而未經申訴人或被申訴人申請迴避者，應由本公司命其迴避。
- 5.12 申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。
- 申訴處理委員會之調查結果，做成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。該調查決議應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司，並註明對申訴案之決議有



德揚科技股份有限公司 HTC & SOLAR TECH SERVICE LIMITED	文件編號 DOC. No.	REG-HR-MTH-0018		
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	日期 Date	2024/09/02		
	版次 Rev.	03	頁次 Page	5/6

機密等級：☐機密 ☐密 ☒普通

異議者，得於二十日內向申訴處理委員會提出申覆，其期間自申訴決議送達當事人之次日起算。但申覆之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

提出申覆應附具書面理由，由申訴處理委員會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

5.13 有下列情形之一者，當事人對申訴處理委員會之決議提出申覆：

5.13.1 申訴決議與載明知理由顯有矛盾者。

5.13.2 申訴處理委員會之組織不合法者。

5.13.3 依性別平等工作法應迴避之委員參與決定者。

5.13.4 參與決議之委員關於該申訴案件違背職務，犯刑事上之罪，經有罪判決確定者。

5.13.5 證人、鑑定人就為決議基礎之證據、鑑定為虛偽陳述者。

5.13.6 為決定基礎之證物，係偽造或變造者。

5.13.7 為決定基礎之民事、刑事或行政訴訟判決或行政處分，依其後之確定裁判或行政處分已變更者。

5.13.8 發現未經斟酌之證物或得使用該證物者。

5.13.9 原決議就足以影響決議之重要證物漏未斟酌者。

5.14 性侵害、性騷擾行為經調查屬實，本公司應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，如申誡、記過、調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本公司應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得事情節輕重，對申訴人依工作規則等相關範例為懲戒或處理。

5.15 本公司對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

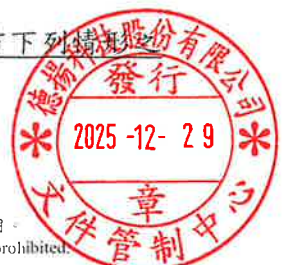
5.16 當事人有輔導或醫療等需要者，本公司得引介專業輔導或醫療機構。

5.17 本公司不會因員工提出本辦法所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。

5.18 性騷擾之行為人如非本公司員工，本公司應依本辦法提供應有之保護。

5.19 本公司接獲被害人申訴時，需向地方主管機關通報；經調查認定屬性騷擾之案件，需將處理結果通知地方主管機關。

5.20 本辦法所稱適用範圍之人員，遭受性騷擾，應向本公司提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：



德揚科技股份有限公司 HTC & SOLAR TECH SERVICE LIMITED	文件編號 DOC. No.	REG-HR-MTH-0018		
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	日期 Date	2024/09/02		
	版次 Rev.	03	頁次 Page	6/6

機密等級：☐機密 ☐密 ☒普通

5.20.1 被申訴人屬最高負責人或僱用人。

5.20.2 本公司未處理或不服本公司所為調查或懲戒結果。

5.21 本辦法由總經理核定公佈後實施，修訂時亦同。

6.0 相關文件 Related Document：

無 None。

7.0 使用表單/資料 Used Form/Data：

7.1 表單 Form

7.1.1 性騷擾事件申訴暨撤回申請表

7.1.2 申訴人訪談紀錄

7.1.3 相對人訪談紀錄

7.1.4 相關關係人(或證人)訪談紀錄

7.1.5 性騷擾申訴訪談錄音同意書

7.1.6 性騷擾事件申訴處理調查報告書

7.1.7 性騷擾決議記錄

7.2 資料 Data

7.2.1 性騷擾申訴案件簡易作業流程圖

8.0 附錄 Attachment：

無 None。

